



**You have downloaded a document from  
RE-BUS  
repository of the University of Silesia in Katowice**

**Title:** Prawo do ponownego zatrudnienia w ustawie o zwolnieniach grupowych

**Author:** Urszula Torbus

**Citation style:** Torbus Urszula. (2008). Prawo do ponownego zatrudnienia w ustawie o zwolnieniach grupowych. "Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej" (T. 17 (2008), s. 45-62).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH



Biblioteka  
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego

URSZULA TORBUS

## **Prawo do ponownego zatrudnienia w ustawie o zwolnieniach grupowych**

Prawo do ponownego zatrudnienia, nazywane także pierwszeństwem w zatrudnieniu, jest jednym ze środków zmierzających do łagodzenia ujemnych konsekwencji ponoszonych przez pracownika w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn od niego niezależnych. Ustawa z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników<sup>1</sup>, nazywana potocznie Ustawą o zwolnieniach grupowych, przyznaje pracownikom prawo powrotu do dotychczasowego pracodawcy w przypadku dokonywania przez pracodawcę ponownego naboru pracowników w tej samej grupie zawodowej. W sytuacji gdy stosunki pracy ulegają rozwiązaniu z przyczyn niedotyczących pracowników, podjęcie przez pracodawcę decyzji o ponownym naborze przemawia za tym, że przyczyny zwolnienia przestały istnieć. Uzasadnia to nałożenie na pracodawcę obowiązku zatrudnienia w pierwszej kolejności swych byłych pracowników, a przyznanie zwolnionym pracownikom pewnych preferencji przy zatrudnianiu jest racjonalne i w pełni zasadne<sup>2</sup>.

Prawo do ponownego zatrudnienia przysługiwało pracownikom już pod rządami Ustawy z dnia 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy<sup>3</sup>, a pro-

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Dz.U. 2003, nr 90, poz. 844 ze zm.

<sup>2</sup> Por. np. Ł. Piśarczyk: *Rozwiązywanie stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*. W: M. Łatos-Milkowska, Ł. Piśarczyk: *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*. Warszawa 2005, s. 152; R. Sadlik: *Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego z przyczyn ekonomicznych*. „Prawo Pracy” 2003, nr 9, s. 17.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dz.U. 2002, nr 112, poz. 980 ze zm.

blematyka prawa do ponownego zatrudnienia była już podejmowana w literaturze prawa pracy<sup>4</sup>. Jednak uchwalenie nowej ustawy w 2003 r. skłania do ponownego podjęcia tej tematyki. Porównując bowiem art. 12 ustawy z 1989 r. z regulującym obecnie tę problematykę art. 9 ustawy z 2003 r., należy wskazać trzy zasadnicze różnice. Jedną ze zmian jest odmienne ujęcie katalogu pracowników, którym przysługuje pierwszeństwo w zatrudnieniu. Druga różnica polega na wprowadzeniu terminu realizacji przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika. Wreszcie, możliwość zgłoszenia zamiaru podjęcia ponownego zatrudnienia, które stanowi jedną z przesłanek powstania obowiązku pracodawcy, ograniczona została do zwolnionych pracowników. Analiza wprowadzonych zmian jest tematem niniejszego opracowania.

### Zakres podmiotowy prawa do ponownego zatrudnienia

Z art. 9 ustawy wynika wyraźnie, że prawo do ponownego zatrudnienia — odmienne niż w dotychczasowym stanie prawnym — przysługuje jedynie pracownikom zwolnionym w ramach zwolnień grupowych. Także brak odesłania w art. 10 do art. 9 ustawy potwierdza tezę, że pracownikom, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu w następstwie zwolnienia indywidualnego, prawo to nie przysługuje. Oznacza to, że nie każde rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie ustawy powoduje powstanie prawa do ponownego zatrudnienia. Uprawnienie to przysługuje jedynie pracownikom zwolnionym grupowo, po spełnieniu pozostałych warunków płynących z art. 9 ustawy.

Ograniczenie prawa do ponownego zatrudnienia do pracowników zwalnianych grupowo zaburza aksjologię konstrukcji prawnej zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników. Z punktu widzenia *ratio legis* prawa do ponownego zatrudnienia, jakim jest ochrona pracownika, ważniejsza jest przyczyna rozwiązania stosunku pracy — niedotycząca pracowników — niż tryb ich zwolnień czy liczba zwolnionych pracowników<sup>5</sup>. Ponadto wprowadzona zmiana powoduje osłabienie pozycji pracowników w razie zwolnień indywidualnych oraz zniesienie przysługującej im ochrony<sup>6</sup>. Pierwszeństwo w zatrudnieniu ma bowiem na celu wzmoc-

<sup>4</sup> P. Antczak: *Ponowne zatrudnienie pracowników*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 5; R. Sadlik: *Ponowne zatrudnienie pracownika...*; M. Kośmider: *Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika na podstawie art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych*. „Monitor Prawniczy” 1999, nr 12; M. Gersdorf: *Prawo do ponownego zatrudnienia pracownika po zwolnieniu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy*. „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych” 2002, nr 1.

<sup>5</sup> Por. J. Stelina, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: *Grupowe zwolnienia. Komentarz*. Red. K. Jaśkowski. Kraków 2004, s. 128—129.

<sup>6</sup> Por. także Ł. Pisarczyk: *Rozwiązywanie stosunków pracy...*, s. 152.

nienie pozycji pracowników w sytuacji, gdy zachodzą zwolnienia z przyczyn ich nie dotyczących. Funkcja ochronna przejawia się między innymi w tym, że istnienie tego prawa po stronie pracowników zniechęca pracodawców do zwolnienia pracowników tylko po to, by zastąpić ich innymi. Uzasadnianie ograniczenia uprawnień pracowników racjonalizacją zatrudnienia i zmniejszeniem obciążeń biurokratycznych pracodawcy wydaje się nietrafnym argumentem<sup>7</sup>.

Wpływ na określenie kręgu podmiotowego pracowników, którym przysługuje prawo do ponownego zatrudnienia, ma także rezygnacja ustawodawcy z katalogu przyczyn uzasadniających zwolnienia grupowe. Pod rządami poprzedniej ustawy prawo to przysługiwało jedynie pracownikom zwolnionym z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1, natomiast nie obejmowało pracowników w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Treść art. 9 ustawy z 2003 r. potwierdza, że obecnie prawo do ponownego zatrudnienia przysługuje wszystkim pracownikom zwolnionym grupowo, niezależnie od przyczyny tych zwolnień. Oznacza to, że przysługuje ono także pracownikom zwolnionym grupowo z powodu ogłoszenia upadłości lub zarządzenia likwidacji pracodawcy.

Na marginesie warto zauważyć, że pod rządami ustawy z 1989 r. uzasadniony był pogląd przeciwny. Artykuł 12 ustawy przewidywał, że roszczenie o ponowne zatrudnienie przysługiwało wyłącznie pracownikom zwolnionym z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1, z pominięciem ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy. Zgodnie z wykładnią językową wskazanego przepisu, tezę Sądu Najwyższego o ograniczeniu prawa do ponownego zatrudnienia należało uznać za uzasadnioną<sup>8</sup>. Jednakże brak zróżnicowania przyczyn zwolnień grupowych w ustawie z 2003 r. nie daje podstaw do dalszego poparcia powyższej tezy. O ile pod rządami prawa upadłościowego z 1934 r. można było stwierdzić, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy celem zastosowanych konstrukcji było zagwarantowanie szerokich możliwości — co do zasady niepodlegających ograniczeniom — w odniesieniu do dokonywania wypowiedzeń umów o pracę oraz prowadzonej w tym zakresie polityki zatrudnienia, która obejmowała między innymi możliwość zatrudnienia na okres przejściowy nowych pracowników<sup>9</sup>, o tyle w odniesieniu do prawa upadłościowego i naprawczego z 2003 r.<sup>10</sup> teza ta staje się dyskusyjna<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> J. Stelina, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: *Grupowe zwolnienia...*, s. 129.

<sup>8</sup> Por. wyrok SN z dnia 25.05.2000 r., I PKN 649/99. OSNAP 2001, z. 21, poz. 645.

<sup>9</sup> Por. uzasadnienie do wyroku SN z dnia 25.05.2000 r. I PKN 649/99. OSNAP 2001, z. 21, poz. 645.

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 28.02.2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze. Dz.U. nr 60, poz. 535 ze zm.

<sup>11</sup> Por. np. M. Latos-Milkowska: *Postępowanie upadłościowe i naprawcze w prawie pracy*. „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 7, s. 192; Eadem: *Rozwiązanie stosunków pracy w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy*. W: M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk: *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika...*, s. 226 i nast.

Ponadto, jedyne wyjątki pozwalające na odmienne traktowanie pracowników zwalnianych z powodu ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy wynikają bezpośrednio z art. 7 ustawy. W pozostałym zakresie zwolnienie ze wskazanych powodów powinno być traktowane jak każde inne zwolnienie z przyczyny nie dotyczącej pracowników, w tym także w odniesieniu do prawa do ponownego zatrudnienia<sup>12</sup>. W świetle obowiązującej ustawy brak jest uzasadnienia argumentu, zgodnie z którym względy celowościowe przemawiają za odmową przyznania prawa do ponownego zatrudnienia pracownikom zwolnionym z pracy z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy<sup>13</sup>.

Analizując powstanie prawa do ponownego zatrudnienia po stronie pracowników zwolnionych grupowo z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, należy odwołać się do postanowień prawa upadłościowego i naprawczego. Poza art. 179 p.u.n., ustawa ta nie zawiera unormowań dotyczących zatrudniania pracowników po ogłoszeniu upadłości dłużnika.

Z postanowień prawa upadłościowego i naprawczego wynika, że należy wyróżnić dwa rodzaje upadłości — upadłość połączoną z likwidacją majątku dłużnika i podziałem funduszy masy pomiędzy wierzycieli w celu ich zaspokojenia oraz upadłość związaną z możliwością zawarcia układu z wierzycielami. Stąd też w prawie upadłościowym można mówić o upadłości likwidacyjnej oraz upadłości układowej<sup>14</sup>.

W razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu utrzymany może zostać zarząd majątkiem przez upadłego, co nie eliminuje możliwości zatrudniania pracowników przez samego pracodawcę. Możliwości zatrudniania pracowników nie wyklucza także ustanowienie zarządcy. W tej sytuacji zrozumiałe powinno być przyznanie byłym pracownikom prawa do ponownego zatrudnienia na wypadek zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej. Istnienie tego prawa nie powinno budzić wątpliwości także w razie upadłości likwidacyjnej, skoro art. 9 ustawy z 2003 r. nie wskazuje odmiennej intencji ustawodawcy. Artykuł 179 p.u.n. upoważnia syndyka do zatrudnienia innych osób, za zgodą sędziego-komisarza lub we wskazanych sytuacjach bez takiej zgody, jeżeli jest to niezbędne dla zabezpieczenia i likwidacji majątku upadłego bądź dla dokonania spisu i dozoru masy upadłości. Przyznanie syndykowi pełnej swobody nawiązywania stosunków pracy z pominięciem art. 9 ustawy z 2003 r. należy uznać za nieuzasadnione wobec wcześniej zwolnionych pracowników.

Zaprezentowane rozważania prowadzą do wniosku, że prawo do ponownego zatrudnienia przysługuje wszystkim pracownikom zwolnionym grupowo, niezależ-

<sup>12</sup> Por. także Ł. Pisarczyk: *Rozwiązywanie stosunków pracy...*, s. 158.

<sup>13</sup> Tak K.W. Baran: *Komentarz do ustawy o zwolnieniach grupowych*. W: *Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*. Gdańsk 2004, s. 319.

<sup>14</sup> Por. np. J.S. Petryniuk: *Upadłość i jej podstawy w prawie upadłościowym i naprawczym*. „Przegląd Prawa Handlowego” 2003, nr 12, s. 17.



nie od przyczyny zwolnień. Tym samym podjęcie przez pracodawcę lub osobę zarządzającą w jego imieniu zakładem pracy decyzji o ponownym naborze w okresie 15 miesięcy następujących po tych zwolnieniach powoduje konieczność respektowania pierwszeństwa w zatrudnieniu byłych pracowników.

### Termin realizacji prawa do ponownego zatrudnienia przez pracodawcę

Drugim odmiennie ujętym zagadnieniem jest wskazanie 15-miesięcznego okresu dla realizacji obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika przez pracodawcę. Wytyczenie wymienionych granic czasowych należy ocenić pozytywnie, ponieważ w ten sposób doprecyzowane zostały zasady realizacji prawa do ponownego zatrudnienia. Jednocześnie pomimo interwencji ustawodawcy nie zostały rozstrzygnięte wszystkie niejasności związane z funkcjonowaniem tego uprawnienia pracownika.

*Prima facie* z art. 9 ustawy wynika, że pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika w razie kolejnego naboru w tej samej grupie zawodowej, o ile pracownik w ciągu roku od dnia rozwiązania stosunku pracy zgłosił pracodawcy zamiar podjęcia pracy. Jednocześnie ustawodawca doprecyzował, że pracodawca powinien liczyć się z obowiązkiem ponownego zatrudnienia pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy.

Z komentowanego przepisu wynika, że pracownik może w ciągu roku zgłosić pracodawcy zamiar powrotu do pracy. Wykładnia art. 9 ust. 2 ustawy prowadzi do wniosku, że pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, jeśli w ciągu 15 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy dokonuje ponownego naboru kadr. Rozdzielne uregulowanie terminu zgłoszenia zamiaru skorzystania z uprawnienia przez pracownika i wskazanie okresu jego realizacji przez pracodawcę było już postulowane w doktrynie prawa pracy pod rządami ustawy z 1989 r.<sup>15</sup>, niemniej jednak — jak zostało już zasygnalizowane — nie rozwiązuje ono wszystkich problemów związanych z terminami realizacji prawa do ponownego zatrudnienia. W szczególności wątpliwości budzi charakter prawny ustanowionego przez ustawodawcę 15-miesięcznego terminu. Ze względu na to, że spór powstał już na tle poprzednio obowiązującej ustawy, warto odnieść się do poglądów powstałych pod jej rządami.

Regulujący dotychczas te kwestie art. 12 ustawy z 1989 r. stanowił, że pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania z nim stosunku pracy. Na tle

<sup>15</sup> Por. P. Antczak: *Ponowne zatrudnienie pracowników...*, s. 36; także G. Szytek-Bandurska: *Zwolnienia grupowe z perspektywy rynku pracy. Aspekty prawne i społeczne*. Warszawa 2003, s. 156.

wskazanego przepisu wątpliwości budziło zagadnienie, czy termin jednego roku dotyczył jedynie terminu do złożenia przez pracownika oświadczenia o zamiarze powrotu do dotychczasowego pracodawcy, czy jednocześnie określał także granice czasowe realizacji wskazanego obowiązku przez pracodawcę.

W literaturze prawa pracy zdania były podzielone. Według T. Liszcz, wykładnia gramatyczna art. 12 ustawy z 1989 r. skłaniała do przyjęcia stanowiska, zgodnie z którym przewidziany w przepisie termin jednego roku mógł być traktowany jako zawity jedynie w odniesieniu do zgłoszenia przez byłego pracownika zamiaru powrotu do pracy. Nie odnosił się on natomiast do realizacji roszczenia o ponowne zatrudnienie przez pracodawcę, które mogło być realizowane bez ograniczenia w czasie, z uwzględnieniem przepisów o przedawnieniu wynikających z art. 291 i nast. k.p.<sup>16</sup>

Przeciwnie stanowisko zajął Sąd Najwyższy, uznając, że termin roczny ma charakter terminu zawitego prawa materialnego. Przyjęcie tej tezy było równoznaczne z uznaniem, że z upływem wskazanego terminu uprawnienie pracownika do żądania nawiązania umowy o pracę wygasa<sup>17</sup>.

Artykuł 9 ustawy z 2003 r. potwierdza, że celem ustawodawcy było rozstrzygnięcie opisanych wątpliwości. Wprowadzenie do ustawy odrębnego terminu dla realizacji prawa pracownika do ponownego zatrudnienia oznacza, że ustawodawca wyraźnie oddzielił od siebie uprawnienie pracownika do ubiegania się o ponowne zatrudnienie od odpowiadającego mu obowiązku pracodawcy zatrudnienia pracownika. Dlatego też analizę obu terminów należy przeprowadzić odrębnie.

W odniesieniu do art. 9 ust. 2 ustawy możliwe są dwie interpretacje. Pierwsza, narzucająca się niejako automatycznie, oznacza, że pracodawca powinien ponownie zatrudnić zwolnionego pracownika w okresie 15 miesięcy od daty rozwiązania z nim stosunku pracy<sup>18</sup>. Jednak dla właściwego zrozumienia nałożonego na pracodawcę obowiązku i celu jego wprowadzenia wskazane jest odmienne ujęcie. Komentowany przepis należy bowiem rozumieć w ten sposób, że jeżeli w dowolnym momencie przypadającym w ciągu 15 miesięcy od dnia rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników pracodawca przystępuje do ponownego naboru, to przed nawiązaniem stosunków pracy z innymi osobami ma obowiązek zatrudnić byłych pracowników.

W przypadku wskazanej interpretacji art. 9 ust. 2 ustawy nie budzi wątpliwości określenie momentu wymagalności roszczenia pracownika, czyli momentu, od którego może on skutecznie dochodzić realizacji obowiązku ponownego zatrudnienia przez pracodawcę. Jeżeli w ciągu 15 miesięcy pracodawca przystąpi do

<sup>16</sup> T. Liszcz: *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw*. W: *Prawo pracy*. Red. Z. S a l w a. T. 2. Warszawa 2005, s. II/D/254.

<sup>17</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.08.1998 r. I PKN 267/98. OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 549.

<sup>18</sup> Por. K.W. Baran: *Komentarz do ustawy o zwolnieniach...*, s. 320.

ponownego naboru, a zwolniony w ramach zwolnień grupowych pracownik zgłosi wcześniej pracodawcy swój zamiar powrotu do pracy, to fakt zatrudnienia innej osoby z pominięciem byłego pracownika spowoduje, że jego roszczenie o zatrudnienie stanie się wymagalne. Takiego skutku nie wywołuje upływ 15-miesięcznego okresu przewidzianego w art. 9 ust. 2 ustawy, na co mogłaby wskazywać jego wykładnia językowa.

Artykułu 9 ust. 2 ustawy nie można interpretować w ten sposób, że w razie ponownego naboru pracodawca ma w ciągu 15 miesięcy zatrudnić byłego pracownika, ponieważ wówczas pracownik musiałby beczynnienie czekać na realizację zobowiązania przez pracodawcę. Ponadto przyjęcie koncepcji, zgodnie z którą wskazany 15-miesięczny termin jest terminem zawitym, sprawiłoby, że realizacja przysługującego pracownikowi prawa podmiotowego uzależniona byłaby wyłącznie od dobrej woli pracodawcy, a pracownik nie miałby żadnego instrumentu dla swej ochrony. Z oczywistych względów przyjęcie opisanego założenia jest niemożliwe.

Ustawodawca nie wskazuje jednak odpowiedzi na pytanie, jak należy postąpić w sytuacji, w której pracodawca w razie ponownego zatrudniania pracowników nie zatrudni byłego pracownika, pomimo zgłoszenia przez niego zamiaru ponownego podjęcia pracy. Zdaniem K. Barana, po upływie 15 miesięcy roszczenie pracownika wygasa, w efekcie czego nie można go skutecznie dochodzić na drodze sądowej<sup>19</sup>. Podobnego zdania jest J. Stelina, który wyraźnie stwierdza, że oba przewidziane w art. 9 terminy mają charakter zawity, co sprawia, że z ich upływem wygasa roszczenie o ponowne nawiązanie stosunku pracy<sup>20</sup>.

Wskazanie granic czasowych realizacji obowiązku ponownego zatrudnienia przez pracodawcę przyjęte w art. 9 ustawy z 2003 r. jest słusznym rozwiązaniem i zasługuje na pełną aprobatę. Jak podkreśla się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, art. 9 ustawy musi być potraktowany jako ustawowy wyjątek od jednej z podstawowych zasad prawa pracy wyrażonej w art. 11 k.p., a ograniczenie przysługującej pracodawcy swobody nawiązania stosunku pracy musi być interpretowane zawężająco, a nie rozszerzająco. Świadczy to o tym, że swoboda pracodawcy może zostać ograniczona jedynie w granicach określonych w art. 9 ust. 2 ustawy. Nie można zatem rozciągnąć dowolnie w czasie obowiązku pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika, ponieważ *de facto* oznaczałoby to obowiązek zatrudnienia przez pracodawcę wszystkich byłych pracowników, pod warunkiem zgłoszenia przez nich w ciągu roku zamiaru powrotu do pracy<sup>21</sup>.

Jeżeli jednak pracodawca pominąłby byłego pracownika, na przykład dokonując naboru w okresie 14 miesięcy po przeprowadzeniu zwolnień grupowych,

<sup>19</sup> Ibidem, s. 321. Identyczne stanowisko i argumentację przedstawia także G. Spytek-Bandurska: *Zwolnienia z przyczyn pracodawcy*. Warszawa 2003, s. 190.

<sup>20</sup> J. Stelina, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: *Grupowe zwolnienia...*, s. 136.

<sup>21</sup> Por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2001 r. I PKN 781/00. OSNP 2003, nr 18, poz. 432.



realizacja uprawnienia pracownika mogłaby być ze względów czasowych nie-  
możliwa, gdyby uznać termin 15-miesięczny za termin zawity. Tym samym pra-  
cownicy pozbawieni zostaliby ochrony, która wynika z istoty prawa do ponowne-  
go zatrudnienia. Ponadto przyjęcie opisanego rozwiązania faworyzowałoby nie-  
uczciwych pracodawców oraz mogłoby doprowadzić do nierównej pozycji praw-  
nej różnych pracowników, w zależności od szybkości działania sądów.

Warto także wskazać, że cytowana wcześniej teza Sądu Najwyższego o ter-  
minie realizacji prawa do ponownego zatrudnienia jako terminie zawitym powsta-  
ła na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy, która przewidywała jeden termin  
realizacji przysługującego pracownikowi pierwszeństwa w zatrudnieniu. Dlatego  
słusznie przyjęto, że wykładnia wskazanego terminu musiała być jednakowa dla  
obu stron stosunku pracy w tym sensie, że zwolniony z przyczyn dotyczących za-  
kładu pracy pracownik mógł skutecznie zgłosić zamiar powrotu do pracy w ter-  
minie jednego roku od rozwiązania stosunku pracy, pod warunkiem, że w okresie  
tego roku pracodawca ponownie zatrudniał pracowników w tej samej grupie za-  
wodowej<sup>22</sup>. Mając na uwadze zmianę stanu prawnego, który polega na wskaza-  
niu przez ustawodawcę dwóch odrębnych terminów realizacji uprawnienia do  
ponownego zatrudnienia, należy stwierdzić, że brak jest podstaw do uznania wy-  
mienionego w ustawie terminu 15 miesięcy za termin zawity.

Dla rozstrzygnięcia omawianej kwestii niezbędne jest określenie charakteru  
prawnego terminu wynikającego z art. 9 ust. 2 ustawy. W tym celu należy od-  
nieść się do konstrukcji terminu zawitego oraz terminu przedawnienia oraz ich  
wpływu na sytuację prawną osoby uprawnionej.

Terminy zawite i terminy przedawnienia — oprócz zasiedzenia i przemilcze-  
nia — powszechnie obejmowane są pojęciem dawności, rozumianej jako zbior-  
cza kategoria dla instytucji prawa cywilnego określających skutki prawne niewy-  
konywania uprawnień przez czas określony w ustawie<sup>23</sup>. Terminy te zostały prze-  
jęte również do prawa pracy. Jak podkreśla się w literaturze, racją istnienia obu  
tych terminów jest konieczność ochrony osoby, która zobowiązana jest do świad-  
czenia. W sytuacji gdy osoba uprawniona nie dochodzi swych roszczeń we wska-  
zanym przedziale czasowym, można jej przypisać brak staranności w prowadze-  
niu własnych spraw, a nawet swego rodzaju winę (*poena negligentiae*), co spra-  
wia, że odmówiona zostaje jej ochrona i możliwość realizacji niedochodzonego  
przez dłuższy czas roszczenia<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> Por. np. A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk: *Prawo cywilne. Zarys części ogól-  
nej*. Warszawa 1996, s. 319; S. Grzybowski: *System prawa cywilnego*. T. 1. *Część ogólna*.  
Warszawa 1974, s. 632; Z. Radwański: *Prawo cywilne — część ogólna*. Warszawa 1996,  
s. 301—302.

<sup>24</sup> Por. np. T. Zieliński: *Przedawnienie i terminy zawite w prawie pracy jako problem  
kodyfikacyjny*. „Państwo i Prawo” 1970, nr 8—9, s. 251.

Istotną różnicę pomiędzy terminem przedawnienia a terminem zawitym stanowią skutki upływu czasu. W obu przypadkach upływ czasu powoduje niekorzystną dla podmiotu uprawnionego zmianę w jego sytuacji prawnej, polegającą na ograniczeniu możliwości dochodzenia roszczenia, z tym że ograniczenie to nie ma identycznego charakteru. W przypadku upływu terminu przedawnienia zobowiązanie staje się tzw. zobowiązaniem naturalnym i nie można — poza sytuacją zrzeczenia się z korzystania z przedawnienia — skutecznie dochodzić go przed właściwym organem. Natomiast upływ terminu zawitego sprawia, że zobowiązanie zwykle wygasa, co powoduje definitywną utratę możliwości dokonania czynności niezbędnej do wywołania określonych skutków materialnoprawnych<sup>25</sup>. Ponadto istotna różnica pomiędzy wskazanymi terminami przejawia się także w tym, że termin zawity ma charakter ostateczny, co oznacza, że ustawa nie przewiduje możliwości jego przesunięcia wskutek różnych zdarzeń, odmiennie niż w przypadku przedawnienia<sup>26</sup>.

Na tle art. 9 ustawy z 2003 r. zauważyć należy, iż trudności w jego wykładni wynikają między innymi z tego, że występuje tu konstrukcja ograniczenia dochodzenia prawa systemem podwójnych terminów<sup>27</sup>. Pierwszy z nich dotyczy zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do dotychczasowego pracodawcy, niezbędnego dla powstania analizowanego prawa po stronie pracownika. Zgłoszenie to ograniczone jest terminem jednego roku od dnia rozwiązania stosunku pracy. Z uprawnieniem pracownika powiązany jest obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika w razie przeprowadzania ponownego naboru w ciągu 15 miesięcy od rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Z podanych względów wskazane terminy oraz ich skutki oceniać należy oddzielnie.

W odniesieniu do terminu jednego roku przewidzianego dla zgłoszenia przez pracownika zamiaru podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w istocie brak jest wątpliwości co do jego charakteru. Zdaniem Sądu Najwyższego, termin jednego roku jest terminem zawitym prawa materialnego, co sprawia, że z jego upływem uprawnienie pracownika do żądania nawiązania umowy o pracę wygasa<sup>28</sup>. Pogląd ten został powszechnie zaakceptowany w doktrynie prawa pracy. Oznacza to, że jeżeli pracownik nie zgłosi pracodawcy zamiaru powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania z nim stosunku pracy, to po upływie wskazanego terminu nie ma już takiego uprawnienia. Utrata uprawnienia sprawia, że zgłoszona po czasie chęć powrotu nie jest wiążąca dla dotychczasowego pracodawcy, który może zgłosze-

<sup>25</sup> Por. np. T. Zieliński: *Prawo pracy. Zarys systemu*. Część 3. Warszawa—Kraków 1986, s. 202—203; S. Grzybowski: *System prawa cywilnego*. T. 1. Część ogólna..., s. 639.

<sup>26</sup> Ibidem, s. 653.

<sup>27</sup> Por. B. Kordasiewicz: *Problematyka dawności*. W: *System prawa prywatnego. Prawo cywilne — część ogólna*. Red. Z. Radwański. Warszawa 2002, s. 629.

<sup>28</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.08.1998 r. I PKN 267/98. OSNP 1999, nr 17, poz. 549.

nie pracownika uwzględnić lub pominąć, a pracownik nie może skutecznie żądać od pracodawcy nawiązania stosunku pracy ani dochodzić realizacji przysługującego mu uprawnienia przed sądem. Przyjęte rozwiązanie ma na celu ochronę pracodawcy, który nie może być nadmiernie długo związany koniecznością respektowania przysługującego byłym pracownikom pierwszeństwa w zatrudnieniu.

Dodatkowym potwierdzeniem przytoczonej tezy jest fakt, że zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy dla skorzystania z przysługującego mu prawa w razie dokonywania przez pracodawcę ponownego naboru pracownik powinien w ciągu roku zgłosić zamiar podjęcia pracy. Czynność ta ma cechy, które pozwalają na stwierdzenie, że jest to czynność do dokonania zawiadomienia czy zachowania uprawnienia, co świadczy, iż termin wskazany do jej dokonania jest terminem zawitym<sup>29</sup>.

Wątpliwości dotyczą drugiego z terminów wskazanych w art. 9 ustawy. Ocena jego charakteru prawnego nie jest tak jednoznaczna. Gdyby uznać, że ustanowiony dla pracodawcy okres 15 miesięcy, w którym powinno nastąpić ponowne zatrudnienie pracownika, jest terminem zawitym, wówczas należałoby konsekwentnie przyjąć, że po tym okresie prawo pracownika do ponownego zatrudnienia wygasa. Z kolei w razie przyjęcia, że termin ten ma charakter terminu przedawnienia skutki należałoby ocenić odmiennie. Oznaczałoby to, że od czasu, gdy roszczenie pracownika staje się wymagalne, zaczyna biec termin przedawnienia; pominięcie pracownika przy ponownym naborze sprawiłoby, że przysługiwałaby mu możliwość żądania nawiązania stosunku pracy przez okres 3 lat, zgodnie z dyspozycją art. 291 k.p. Jednak taka interpretacja byłaby sprzeczna z intencją ustawodawcy wyrażoną w art. 9 ust. 2 ustawy.

Analizując charakter ograniczenia obowiązku pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika, należy zauważyć, że w literaturze powszechnie stwierdza się, że zarówno terminy zawite, jak i terminy przedawnienia określają skutki związane z niewykonywaniem przez uprawnionego przysługujących mu uprawnień i jego bezczynności<sup>30</sup>. Drugi z występujących w art. 9 ustawy terminów wskazuje okres, w którym pracodawca w razie ponownego naboru ma obowiązek w pierwszej kolejności zatrudnić swych byłych pracowników. Termin ten został zastrzeżony nie dla pracownika, lecz dla pracodawcy. W tej sytuacji pracodawca nie jest stroną uprawnioną, lecz zobowiązaną; innymi słowy — nie jest wierzycielem, lecz dłużnikiem. Nie można zatem uznać, że po zgłoszeniu przez pracownika zamiaru podjęcia pracy pominięcie go przez pracodawcę przy ponownym naborze sprawia, że po 15 miesiącach uprawnienie pracownika wygasa, ponieważ wskazany termin zastrzeżony został dla pracodawcy.

Przytoczona analiza prowadzi do wniosku, że przewidziany przez ustawodawcę termin 15 miesięcy nie może zostać uznany za termin zawity, brak jest

<sup>29</sup> Por. B. Kordasiewicz: *Problematyka dawności...*, s. 629.

<sup>30</sup> Tak np. S. Grzybowski: *System prawa cywilnego*. T. 1. *Część ogólna...*, s. 632; B. Kordasiewicz: *Problematyka dawności...*, s. 529.

także podstaw do uznania go za termin przedawnienia. Jednocześnie, zgodnie z wcześniej przeprowadzonymi ustaleniami, nie budzi wątpliwości, że termin ten jest terminem prawa materialnego, który jednak nie wchodzi w zakres pojęcia dawności. Wydaje się, że wskazany termin 15 miesięcy ma cechy, które pozwalają na zaliczenie go do terminów porządkowych prawa materialnego.

Wyróżnianie wskazanych terminów należy do wyjątków w prawie cywilnym, jednak w analizowanej sytuacji wynikający z art. 9 ust. 2 ustawy termin ma najwięcej cech charakterystycznych dla tego rodzaju terminów. W literaturze wskazuje się, iż terminy porządkowe prawa materialnego zwykle zastrzeżone są nie dla wierzyciela, lecz dla dłużnika — czyli w omawianym przypadku dla pracodawcy. Porządkowe terminy prawa materialnego nie są przy tym terminami zawitymi. Ich upływ powoduje brak możliwości przymusowej realizacji prawa przysługującego osobie uprawnionej. Jednocześnie, co jest także istotne z punktu widzenia analizowanego problemu, ważne jest określenie skutku niezachowania terminu przez dłużnika, jakim jest powstanie roszczenia odszkodowawczego przysługującego wierzycielowi<sup>31</sup>.

Odnosząc powyższe ustalenia do prawa do ponownego zatrudnienia, należy mieć na uwadze *ratio legis* komentowanej konstrukcji prawnej, jakim jest ochrona pracownika. Prawidłowe funkcjonowanie uprawnienia do pierwszeństwa w zatrudnieniu wymaga, by zostało ono objęte ochroną. Istnienie roszczenia pozbawionego ochrony może przyczyniać się do powstania dysfunkcji, czyli niewłaściwego funkcjonowania przepisu. Przyjęcie tezy o terminie zawitym powodowałoby utrwalenie dysfunkcji w stosunkach pracy i unicestwiłoby możliwość uzyskania ochrony przez pracownika. Nie ulega wątpliwości, że uprawnienie pracownika wiąże się z istnieniem po jego stronie roszczenia o nawiązanie stosunku pracy w razie pominięcia go przy ponownym zatrudnianiu pracowników<sup>32</sup>. Zatrudnienie innego pracownika z pominięciem byłego pracownika, w okresie np. 14 miesięcy od rozwiązania z nim stosunku pracy, daje pracownikowi podstawę do odwołania się do sądu pracy z żądaniem realizacji przysługującego mu prawa podmiotowego przez pracodawcę. W tej sytuacji prawdopodobny brak rozpatrzenia żądania pracownika przez sąd do czasu upływu 15 miesięcy od momentu rozwiązania stosunku pracy pozbawiałby pracownika ochrony.

Dlatego *de lege ferenda* niezbędne jest określenie w ustawie sankcji z tytułu naruszenia przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia we wskazanym terminie 15 miesięcy. Funkcję tę najlepiej wypełniałoby przyznanie pracownikowi odszkodowania, przysługującego w razie bezpodstawnego pominięcia go przez pracodawcę przy ponownym naborze. Jednocześnie, skoro obowiązek pracodawcy dotyczy jedynie nawiązania stosunku pracy i nie gwarantuje pracownikowi trwałości zatrudnienia, należy uznać, że odszkodowanie to nie powinno być

<sup>31</sup> A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk: *Prawo cywilne...*, s. 321.

<sup>32</sup> Uchwała SN z dnia 22.02.1994 r. I PZP 2/94. OSNP 1994, z. 1, poz. 5.

nadmiernie wysokie. Mogłoby mieścić się w granicach 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Przedstawione rozwiązanie najpełniej chroniłoby interesy pracownika. Wprawdzie obecnie pracownik może dochodzić nawiązania stosunku pracy oraz odszkodowania za okres pozostawania bez pracy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.<sup>33</sup>, lecz stanowi to dla niego mniej korzystne rozwiązanie. Ze względu na ogólną regułę dowodową wyrażoną w art. 6 k.c. to pracownik musi udowodnić, że miało miejsce zatrudnianie innych pracowników w tej samej grupie zawodowej, co wobec braku dostępu do odpowiednich informacji może być utrudnione<sup>34</sup>.

Podsumowując przeprowadzone rozważania, należy stwierdzić, że prawo pracownika do ponownego zatrudnienia jest uprawnieniem terminowym i zostało ograniczone w czasie przez wprowadzenie przez ustawodawcę dwóch terminów jego realizacji. Po pierwsze, powstanie tego prawa po stronie pracownika uzależnione jest od zgłoszenia przez niego zamiaru podjęcia pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Termin ten jest terminem zawitym, co oznacza, że brak zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do dotychczasowego pracodawcy we wskazanym okresie sprawia, że uprawnienie pracownika wygasa. Tym samym zgłoszenie zamiaru podjęcia pracy dopiero po upływie roku pozwala pracodawcy podczas przeprowadzania nowego naboru na pominięcie tego pracownika i odmowę nawiązania z nim stosunku pracy. Złożone po roku od rozwiązania stosunku pracy oświadczenie woli pracownika należy potraktować jako ofertę ponownego zatrudnienia w rozumieniu art. 66 k.c., która nie jest dla pracodawcy wiążąca.

Drugim terminem limitującym realizację prawa pracownika do ponownego zatrudnienia jest wskazany w art. 9 ust. 2 ustawy okres 15 miesięcy, w którym pracodawca, jeśli przystąpi do ponownego naboru, musi się liczyć z obowiązkiem zatrudnienia w pierwszej kolejności byłych pracowników. Termin ten jest terminem porządkowym prawa materialnego, co oznacza, że jego upływ upoważnia pracodawcę do odmowy nawiązania stosunku pracy. Termin ten nie ma jednak charakteru terminu zawitego. Ze względu na konieczność ochrony interesów pracownika — której może być *de lege lata* pozbawiony — niezbędne jest określenie sankcji odszkodowawczej na wypadek bezpodstawnej odmowy zatrudnienia pracownika we wskazanym okresie<sup>35</sup>. Oznacza to, że roszczenie pracownika nie wygasa, lecz powinno przekształcić się w roszczenie odszkodowawcze.

<sup>33</sup> Por. uchwałę SN z dnia 10.09.1976 r. I PZP 48/76. OSNC 1977, z. 4, poz. 65.

<sup>34</sup> Por. także A. Wypych-Żywicka: *Ponowne zatrudnienie pracownika w świetle art. 53 § 5 k.p.* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 9, s. 25.

<sup>35</sup> Por. np. dawny art. 219 pr. spółdz. i możliwość powstania roszczenia odszkodowawczego przysługującego członkowi, powoływany w: A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk: *Prawo cywilne...*, s. 321.



## Zgłoszenia zamiaru skorzystania z prawa do ponownego zatrudnienia

Trzecią odmiennie uregulowaną kwestią w ustawie z 2003 r. jest określenie momentu zgłoszenia przez pracownika zamiaru skorzystania z przysługującego mu uprawnienia. Z ustawy z 1989 r. wynikało, że pracodawca powinien powtórnie zatrudnić pracownika w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeśli pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. W ustawie z 2003 r. zawarte jest podobne postanowienie, z tym że zgodnie z art. 9 ustawy pracodawca powinien zatrudnić byłego pracownika, o ile zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia. Zmiana ta, pozornie drobna, ma daleko idące konsekwencje.

Prawo do ponownego zatrudnienia jest prawem względnym<sup>36</sup>, chociaż mając na uwadze typowy podział nakazów zatrudnienia, należy zgodzić się, że względność roszczenia pracownika w tym przypadku ma szczególny charakter<sup>37</sup>. Powstanie prawa pracownika i obowiązek jego realizacji przez pracodawcę uzależnione są od zaistnienia dodatkowych czynników, czyli uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w ramach zwolnień grupowych, zgłoszenia zamiaru podjęcia pracy przez byłego pracownika oraz późniejszego zatrudniania przez pracodawcę pracowników należących do tej samej grupy zawodowej, co zwolnieni pracownicy.

Z art. 9 ustawy płynie wniosek, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika uzależniony jest od zgłoszenia przez niego zamiaru ponownego podjęcia pracy. Dopiero od momentu zgłoszenia powstaje po stronie pracownika uprawnienie do żądania zatrudnienia przez pracodawcę w razie przystąpienia przez niego do powtórnego naboru. Także dopiero od momentu zgłoszenia zamiaru powrotu pracodawca musi się liczyć z koniecznością ponownego zatrudnienia byłego pracownika. Jeżeli wcześniej miał już miejsce nowy nabór pracowników, to należy uznać, że wówczas obowiązek ten ciąży na pracodawcy dopiero w razie następnego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej<sup>38</sup>.

Dlatego słusznie podkreśla się w literaturze, że aby móc najpełniej skorzystać z przysługującego mu uprawnienia, czyli przy pierwszym ponownym naborze dokonywanym przez pracodawcę, pracownik powinien jak najszybciej zgłosić zamiar podjęcia zatrudnienia<sup>39</sup>. Ustawodawca nie sugeruje, w którym momencie pracownik powinien zamiar ten zgłosić, ograniczając się jedynie do wskazania okresu, w którym prawo to pracownikowi przysługuje. W omawianej sytuacji

<sup>36</sup> Por. np. M. Gersdorf: *Glosa do uchwały SN z dnia 22.02.1994 r. I PZP 2/94*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 2, s. 69.

<sup>37</sup> J. Stelina, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: *Grupowe zwolnienia...*, s. 127.

<sup>38</sup> P. Antczak: *Ponowne zatrudnienie pracowników...*, s. 35. Odmiennie R. Sadlik: *Ponowne zatrudnienie pracownika...*, s. 19.

<sup>39</sup> M. Kośmider: *Obowiązek ponownego zatrudnienia...*, s. 11.

można uznać, że pracownik może ten zamiar zgłosić w dowolnym momencie. Oznacza to, że ustawa nie uzależnia tej możliwości od rozwiązania stosunku pracy, czyli zezwala na zgłoszenie ewentualnego zamiaru podjęcia pracy także w czasie biegnącego wypowiedzenia<sup>40</sup>.

Za przyjęciem wskazanego rozwiązania przemawiają względy praktyczne. W biegnącym okresie wypowiedzenia pracownikowi najłatwiej jest złożyć wspomniane oświadczenie. Jednak ustawa z 2003 r. wprowadziła zmianę w porównaniu z poprzednim stanem prawnym. Z art. 9 ustawy wynika, że obowiązek pracodawcy respektowania pierwszeństwa w zatrudnieniu powstaje, gdy zwolniony pracownik — a nie jak pod rządami ustawy z 1989 r. pracownik — uprzednio zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy. Sugeruje to, że pracownik może to zrobić dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy.

Ze względów prakseologicznych trzeba stwierdzić, że zamiar powrotu do dotychczasowego pracodawcy może zostać zgłoszony przez pracownika w dowolnym momencie, w tym także w trakcie biegnącego okresu wypowiedzenia. Niemniej jednak, skoro art. 9 ustawy przyznaje uprawnienie do zgłoszenia zamiaru skorzystania z prawa do ponownego zatrudnienia *explicite* zwolnionemu pracownikowi, należy uznać, że oświadczenie woli pracownika wywoła skutek dopiero w momencie rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że jeżeli po wypowiedzeniu stosunków pracy pracodawca będzie zatrudniać nowych pracowników, to pomimo zgłoszenia przez tych pracowników zamiaru ponownego podjęcia pracy, nie będzie im przysługiwało prawo do pierwszeństwa w zatrudnieniu przed innymi osobami. Wobec takich założeń tym bardziej zrozumiałe jest, że art. 9 ustawy nie może mieć zastosowania do zdarzeń zaistniałych przed rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikami z przyczyn określonych w ustawie<sup>41</sup>.

Z przeprowadzonych rozważań wynika, iż ze względu na treść art. 9 ustawy niezbędne jest odróżnienie momentu zgłoszenia przez pracownika zamiaru skorzystania z prawa do ponownego zatrudnienia od momentu, w którym to oświadczenie woli będzie dla pracodawcy wiążące. Momenty te zwykle pokrywają się w czasie, lecz rozróżnienie to jest widoczne w razie zgłoszenia zamiaru skorzystania z pierwszeństwa w zatrudnieniu przez pracownika jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy, w biegnącym okresie wypowiedzenia, zwłaszcza gdy jest on długi. Wtedy — ze względu na art. 9 ust. 1 ustawy, który uprawnia do zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy zwolnionego pracownika — brak jest podstaw do uznania, że oświadczenie woli pracownika wywoła skutek w momencie jego złożenia. Tym samym pracodawca będzie związany złożonym przez pracownika oświadczeniem woli dopiero od momentu rozwiązania stosunku pracy.

<sup>40</sup> Przytoczony pogląd wywodzony jest także z orzeczenia SN z dnia 13.02.1997 r. I PKN 80/96. OSNP 1997, nr 23, poz. 463; P. A n t c z a k: *Ponowne zatrudnienie pracowników...*, s. 37.

<sup>41</sup> Por. wyrok SN z dnia 2.06.2000 r. I PKN 682/99. OSNP 2001, z. 22, poz. 667 wraz z uzasadnieniem.

Można zatem wyobrazić sobie sytuację, gdy wypowiedziano umowę o pracę, której okres wypowiedzenia wynosi 3 lub 6 miesięcy. Nie można wykluczyć, że w tym okresie pracodawca nie będzie zatrudniać nowych pracowników. Jeśli do tego dojdzie, to pracownikowi znajdującemu się w okresie wypowiedzenia — pomimo uprzednio zadeklarowanej chęci skorzystania z uprawnienia przewidzianego w art. 9 ustawy — nie będzie przysługiwać prawo do ponownego zatrudnienia. Nie ulega wątpliwości, że zatrudnianie w tak krótkim okresie nowych pracowników może zaprzeczać celowości przeprowadzonych już zwolnień grupowych. Jednak ze względu na krótki 7-dniowy termin przewidziany w art. 264 k.p. pracownik może zostać pozbawiony możliwości wniesienia odwołania do sądu z żądaniem uznania dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia za nieuzasadnione. Jednocześnie ze względu na interwencję ustawodawcy i wyraźną zmianę dotyczącą prawa do ponownego zatrudnienia, polegającą na ograniczeniu prawa do zgłoszenia zamiaru powrotu jedynie zwolnionym pracownikom, nie ma podstaw do zastosowania w tej sytuacji wykładni rozszerzającej<sup>42</sup>. Przyjęte w art. 9 ustawy rozwiązanie sprawia, że w bieżącym okresie wypowiedzenia pracownik pozbawiony zostaje ochrony, a pracodawca może zatrudniać nowe osoby z pominięciem byłych pracowników.

W świetle przytoczonej analizy bardziej zrozumiałe wydaje się stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy — także po zatrudnieniu pracowników w tej samej grupie zawodowej — pracownik może zgłosić pracodawcy zamiar powrotu do pracy. Teza ta nie budzi żadnych wątpliwości, jednakże z uzasadnienia wyroku wynika, iż obowiązek pracodawcy i odpowiadające mu jednocześnie uprawnienie pracownika nie zostały uzależnione od momentu zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, brak jest podstaw do uznania, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika przez pracodawcę powstaje dopiero w momencie zgłoszenia przez niego zamiaru powrotu. Akceptacja takiego stanowiska oznaczałaby, iż do czasu zgłoszenia przez pracowników chęci powrotu pracodawca może swobodnie zatrudniać pracowników w tej samej grupie zawodowej z pominięciem byłych pracowników. Zdaniem Sądu, byłoby to sprzeczne z celem i szczególnym charakterem tego przywileju pracowniczego<sup>43</sup>.

Przedstawiony wyrok słusznie został skrytykowany przez doktrynę prawa pracy. Nie sposób uznać wbrew wykładni art. 9 ustawy, że zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy przez pracownika nie stanowi przesłanki powstania prawa do ponownego zatrudnienia, a obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika istnieje niezależnie od zgłoszenia przez niego woli powrotu<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Odmienne J. Stelina, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: *Grupowe zwolnienia...*, s. 131.

<sup>43</sup> Por. wyrok SN z dnia 11.04.2001 r. I PKN 337/00. OSNP 2003, z. 2, poz. 33 wraz z uzasadnieniem.

<sup>44</sup> Por. także J. Stelina, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: *Grupowe zwolnienia...*, s. 132.

Przeprowadzone rozważania skłaniają do akceptacji tezy, że dla zagwarantowania pracownikowi najlepszej ochrony wynikającej z istoty prawa do ponownego zatrudnienia, a jednocześnie dla zachowania przejrzystości dotychczasowej jego konstrukcji, optymalnym rozwiązaniem byłby powrót do rozwiązania obowiązującego pod rządami ustawy z 1989 r., przyznającej prawo zgłoszenia zamiaru skorzystania z pierwszeństwa w zatrudnieniu każdemu pracownikowi, a nie tylko zwolnionemu pracownikowi. W tej sytuacji nie byłoby wątpliwości dotyczących skuteczności zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy przez pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia. W razie zatrudniania nowych pracowników w tym czasie pracodawca musiałby liczyć się z koniecznością zatrudnienia w pierwszej kolejności tych, którzy uprzednio zgłosili mu taki zamiar.

W ten sposób ochrona zagwarantowana zostałaby tym pracownikom, którzy rzeczywiście są zainteresowani skorzystaniem z możliwości ponownego zatrudnienia. Bezpodstawne pominięcie tych pracowników przy ponownym naborze powodowałoby powstanie po ich stronie roszczenia o ponowne zatrudnienie, wymagalnego po upływie okresu wypowiedzenia, czyli po rozwiązaniu dotychczasowego stosunku pracy. W ten sposób najlepiej realizowałaby się ochrona wynikająca z istoty prawa do ponownego zatrudnienia.

Urszula Torbus

### **The right to re-employment in the act on collective dismissals**

#### **S u m m a r y**

According to the 2003 act, the right to re-employment is given only to the employees dismissed collectively, with the exception of those dismissed individually, which leads to the disorganization of the axiology of dismissals for the reasons not concerning the employees. At the same time, the right in question bides irrespective of the reason for employment, comprising also the employees dismissed because of the announcement of institution bankruptcy or liquidation. The admission of the possibility of declaring the aim to make use of the right to re-employment only to the already dismissed employees reduces the scope of employee protection.

The right to re-employment is forward and was restricted in time two deadlines of its realization. The employee can declare the intention to make use of the right which he/she deserves within the year since the of work relationship termination. The very deadline is preclusive, which means that the employee's right expires after a year in case he/she does not submit it.

Planning the re-recruitment within the period of 15 months after the collective dismissal, the employer must be aware of the obligation to employ his/her former employees in the first place. This deadline should be treated as a substantive law term which means that its expiration enforces the employer to refuse to establish the work relationship. In view of the necessity to protect the employee's interest which he/she might be disposed of *de lege lata*, it is essential to define

the compensatory sanction in case an unjustified refusal to employ the employee in a given period of time takes place. The employee's claim, though, does not expire, but should be changed into the compensatory one.

Urszula Torbus

### **Le droit à un reembauchage dans la loi sur licenciement collectif**

#### **Résumé**

Selon la loi de l'an 2003 le droit à un reembauchage peut être accordé seulement aux salariés licenciés collectivement, sans prendre en considération des salariés licenciés individuellement, ce qui mène à une perturbation de l'axiologie des licenciements sans fait du salarié. Egalement la même loi agit sans égard au motif du licenciement, et embrasse aussi des salariés licenciés à cause de la déclaration de la faillite ou la liquidation de l'employeur. L'octroi de la possibilité d'accéder au droit du reembauchage uniquement aux salariés déjà licenciés, délimite l'extension de la protection des salariés.

Le droit à le reembauchage est un droit à terme et est limité dans le temps par l'introduction par la législation de deux délais de sa réalisation. Le salarié peut déclarer la volonté de bénéficier de cette loi durant l'an de la dissolution du rapport de travail. C'est un délai de forclusion ce qui signifie que faute de déclaration, la loi du salarié s'éteint au bout d'un an.

En organisant un engagement suivant dans les 15 mois après un licenciement collectif l'employeur doit observer le devoir d'embaucher premièrement des anciens salariés. Ce délai doit être considéré comme délai ordinal de la loi matérielle ce qui signifie que son écoulement permet à l'employeur à refuser de nouer le rapport de travail. A cause de la nécessité de protéger les intérêts du salarié, dont il peut être privé *de lege lata*, il est indispensable de déterminer une sanction indemnitaire au cas d'un refus mal fondé d'embauchage dans la période déterminée. La revendication du salarié n'expire pas mais elle prend un caractère indemnitaire.